

TELEFÓNICA SERVICIOS DE MÚSICA S.A.U.**VII CONVENIO COLECTIVO.**

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Servicios de Música, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9006382), que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de junio de 2008. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TELEFÓNICA SERVICIOS DE MÚSICA S.A.U.**VII CONVENIO COLECTIVO.****Preámbulo.**

Los firmantes del presente acuerdo, al analizar la realidad de la empresa y la sociedad, concluimos en que es muy diferente a la que ha venido argumentando los convenios de la Compañía desde su creación en 1989, hasta el 6.º Convenio.

La globalización de los mercados, la mayor exigencia de los clientes, y una situación de cambio frecuente y de fuerte competencia, empuja a la Compañía para ser competitiva, a ser consciente de que el principal activo de la misma, lo forma las personas que la integran.

Esto fundamenta el carácter novedoso de este 7.º convenio tanto en su articulado como en sus intenciones.

En su articulado, por la especial importancia que se otorga no solo a mantener el poder adquisitivo a través de los incrementos salariales basados en la variación del IPC, sino a los beneficios sociales de los trabajadores y trabajadoras de la Sociedad, como instrumento que garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, la jornada flexible, el horario de verano, los turnos de



vacaciones, junto a medidas como los planes de pensiones, seguro médico y familiar, son totalmente novedosas con respecto a los anteriores.

En sus intenciones, este marco regulatorio destaca por el impulso de la no discriminación entre trabajadores y trabajadoras, así como al respeto y profesionalidad en sus relaciones. Todo ello garantizado por el régimen disciplinario del que se dota este acuerdo.

Asimismo, se potencia la formación y el desarrollo profesional de todos los que componen la Compañía, y la adecuada retribución de las tareas desempeñadas. Y en otro sentido, la intención de corregir por mutuo acuerdo, cualquier desviación o interpretación errónea de su actividad.

Dentro de este espíritu de búsqueda de satisfacción de las personas y grupos que conforman la empresa, destacamos la finalidad de crecer rentablemente, con el objetivo común de obtener el liderazgo de la Compañía en su sector. Este crecimiento rentable nos permitirá mantener un nivel de empleo y una mejora de los que trabajamos en esta Compañía. Es nuestro objetivo que Telefónica Servicios de Música, sea una de las mejores empresas en las que trabajar, y será con el compromiso y buen hacer de todos los que hoy la formamos, como podremos conseguir que este futuro sea posible.

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Telefónica Servicios de Música SAU», y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la empresa «Telefónica Servicios de Música SAU», y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

Quedan excluidos del presente Convenio el Personal de Alta Dirección y los miembros de la Compañía con nivel de contribución de Director, Director Asociado, Gerente, Jefe y Experto (entendido éste último como trabajador perteneciente al staff de la compañía que no necesariamente tiene personal a su cargo), así como los puestos de Secretariado de Dirección. La empresa podrá declarar excluidos, previa aceptación de los interesados, a otros empleados con puestos de responsabilidad. La representación de los trabajadores tendrá conocimiento, a través de la Dirección, de la relación de personas excluidas de Convenio.





Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día primero de enero del año 2008, siendo su duración de 5 años, contados a partir de dicha fecha. Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre del año 2012, si bien se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año hasta tanto no se produzca la denuncia del mismo y la aprobación de uno nuevo que le sustituya. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la otra parte en forma capaz de dejar constancia bastante y con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme a lo establecido en el párrafo anterior, serán sometidas al Conocimiento de la Comisión Paritaria. Esta Comisión procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

Artículo 5. Derogación de condiciones anteriores.

Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la empresa que esté en contradicción con las establecidas en este Convenio, se entenderá derogada con efectos de la fecha de entrada en vigor del que ahora se conviene.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán en todo o en parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 7. Condiciones «ad personam».

Las mejoras individuales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada empleado y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas.

Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.



Con las funciones que seguidamente se detallarán, se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento, que estará integrada por cuatro vocales, de los que dos serán nombrados por la Dirección de la empresa, y los otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Su existencia no será en ningún caso obstáculo en orden al libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de los trabajadores.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- 1) La vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa;
- 2) La interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquel;
- 3) El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquel pueda suscitar.

Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán realizarse a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, no superior a 30 días naturales y con asistencia de todos sus miembros necesariamente.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra al Comité de Empresa, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC III) de fecha 29 de enero de 2005 y su Reglamento de aplicación. Esta cláusula no supondrá en ningún caso el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Artículo 9. Derecho Supletorio.

Para todo lo no expresamente previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará en todo momento a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

Capítulo II. Organización de la actividad laboral.

Artículo 10. Facultad de organización.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa,





que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente y a las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Clasificación Profesional.

Los trabajadores pasarán de estar encuadrados de los antiguos Grupos laborales y categorías, que se extinguen, a ostentar un Grupo y Nivel.

El personal de la plantilla quedará necesariamente clasificado en uno de los tres grupos laborales. Habrá una clasificación inicial por parte de la empresa y posteriormente, es su intención poner en marcha un proyecto de clasificación profesional y de definición más precisa de lo que implica cada Grupo Laboral, que habrá de estar terminado antes del tercer año de vigencia del Convenio.

En cada grupo se fija una serie de niveles retributivos con un salario base. Todos aquellos trabajadores cuyo salario base y complementos actuales sean superiores al salario base del nivel que le corresponda, tendrán además un complemento personal consolidado y no absorbible que les igualará a su salario total actual. Ninguna clasificación que se implante durante la vigencia del Convenio supondrá una reducción del salario base.

El salario correspondiente al nivel de entrada se justifica por la progresiva adaptación a los requerimientos generales del puesto, y se revisará al siguiente nivel de forma automática a los 2 años desde la fecha de incorporación a la empresa.

Capítulo III. Régimen retributivo.

Artículo 12. Salario Base.

En función de la clasificación efectuada por la Empresa, los trabajadores tendrán derecho, al percibo de las siguientes cantidades en concepto de salario base y en cómputo anual. Las cuantías establecidas por niveles salariales según la tabla anexa al presente Convenio son anuales y se distribuyen en 15 pagas, de las cuales doce son ordinarias, dos son extraordinarias y una paga de beneficios regulada en el artículo 19 de este Convenio.

	Niveles retributivos	Salario base - Euros
Grupo III.	9	33.000
	8	29.000
	7	26.000
Grupo II.	6	23.000
	5	20.000
	4	18.000



Grupo I.	3	15.500
	2	14.000
	1	12.500
Entrada.	0	11.000

La tabla anterior se actualizará cada año conforme a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

Artículo 13. Retribución variable y Evaluación del desempeño.

Sustituye al Plus de Productividad recogido en el Convenio anterior. Se establecen unos porcentajes mínimos por grupo laboral, exceptuando al personal del área comercial con retribución variable sujeta al régimen de incentivos y comisiones. De forma tal que, el grupo laboral 1 tendrá un porcentaje mínimo del 2%, el grupo laboral 2 tendrá un porcentaje mínimo del 4% y el grupo laboral 3 tendrá un porcentaje mínimo del 6%. El objetivo variable se liquidará atendiendo al grado de consecución de los objetivos anuales establecidos para cada trabajador por la Empresa en el ejercicio a liquidar. El concepto de retribución variable es un concepto no consolidable, y se liquidará siempre antes del 30 de abril del ejercicio siguiente al que se toma en consideración.

El sistema de evaluación del desempeño tiene como objeto el de facilitar a la empresa el mayor y mejor conocimiento de sus recursos humanos para a través de él poder optimizar el rendimiento y la productividad, y en ningún caso los resultados del mismo podrán ser objeto de sanción de ningún tipo. Se trata de un proceso de aplicación anual a todos los trabajadores de la empresa, a través del cual cada interesado y su superior inmediato determinan conjuntamente los niveles de rendimiento, definen las responsabilidades y deberes del puesto de trabajo y formulan planes para la mejora del rendimiento del trabajador y su desarrollo profesional.

Artículo 14. Comisiones e Incentivos comerciales.

El sistema de Comisiones e Incentivos será el Regulado en el anexo I de este Convenio.

Artículo 15. Trabajos extraordinarios.

Cuando por razones extraordinarias o de fuerza mayor, sea preciso requerir a algún empleado una dedicación o esfuerzo adicional sobre las condiciones de trabajo ordinarias establecidas en el presente Convenio, se pactará previamente con el interesado el abono de una gratificación especial que compense puntualmente dicho trabajo extraordinario.

Artículo 16. Incrementos salariales.

Se acuerda un incremento del IPC real en cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo. Al inicio de cada año, la Empresa abonará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno, que será objeto, en su caso, de regularización durante el primer trimestre del año siguiente.

Los incrementos establecidos en el apartado anterior se aplicarán durante la vigencia del presente convenio sobre la cuantía del salario base y el complemento personal.

Los incrementos salariales ya reconocidos y aplicados a los trabajadores para el año 2008 se compensarán y absorberán con los pactados en este Convenio.

Artículo 17. Dietas, gastos de viaje.

Las cuantías que señala el presente artículo entrarán en vigor a la fecha de firma del Convenio.

Cuando el personal de la empresa haya de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, la elección de los medios de transporte se efectuará de acuerdo con lo establecido en la normativa interna de la empresa.

Si fuera necesario utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 0,27 € por kilómetro.

Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, el alojamiento, también a cargo de la empresa, será de acuerdo con la normativa que rige la Empresa. Las dietas correspondientes de acuerdo con su naturaleza y el destino se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla.

Dietas	España - Euros	UE exc. Portugal, Japón, Canadá y Australia - Euros	Portugal y resto del mundo - Euros
2008			
1/2 dieta	17		26
Dieta	28	74	53
2009			
1/2 dieta	17		27
Dieta	28	76	55

A partir del tercer año de vigencia del Convenio se actualizarán las tablas antedichas conforme a los incrementos salariales pactados en el Convenio, desde el momento en que tal incremento se aplique y sin carácter retroactivo alguno. Lo anterior será también de aplicación al kilometraje.

La dieta completa se percibirá cuando se pernocte en el lugar del desplazamiento



o, aun pernoctando en su domicilio llegue a su localidad de residencia fuera del horario de trabajo siempre después de las 21:30 horas.

La media dieta se percibirá si no se pernocta en el lugar de desplazamiento y se retorna a la localidad de residencia después de las 16 horas o las 21:30 horas en función del horario del trabajador. También se percibirá el primer día de viaje, si éste se inicia a partir de las 15:00 horas.

El personal comercial dejará de tener derecho a la media dieta que hasta la fecha de firma del convenio venía percibiendo por razón de su actividad comercial habitual.

Para estancias superiores a un mes las condiciones de alojamiento, dietas y otras compensaciones se establecerán de manera específica en función del país de destino, la duración de la estancia y otras particularidades de la misma. Se comunicarán de modo previo, por escrito e individualmente al trabajador afectado.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a todos los empleados dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, por importe equivalente a una mensualidad del salario base y el complemento personal.

La de julio se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes, y la de diciembre, antes del día 22 del mismo.

Se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo durante el semestre respectivo al personal ingresado con posterioridad al primero de enero o julio.

Artículo 19. Paga de Beneficios.

La empresa abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo una paga equivalente a una mensualidad del salario base y el complemento personal referido todo ello al mes anterior.

Para todo el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al primero de enero de cada año, se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo durante el año anterior.

Artículo 20. Forma de pago.

La empresa pagará el importe de la nómina mediante ingreso en la cuenta corriente que designen los empleados.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.



Artículo 21. Jornada.

La dedicación de horas de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media. De lunes a jueves la jornada será de 8 horas diarias y los viernes de 5 horas y 30 minutos. La entrada se realizará entre las 8:30 y las 09:30, con una hora fija de descanso para la comida entre las 14:30 y las 15:30 horas y salida en función de la hora de entrada de 17:30 a 18:30 horas de lunes a jueves.

Los viernes, la entrada al trabajo será entre las 8:30 y las 09:30 horas y la salida entre las 14:00 y las 15:00 horas.

En el caso que fuera necesario para el servicio se podrá implantar un horario a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche.

Del 1 de julio al 31 de agosto la jornada será de 8:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes. Dicha jornada de verano queda en todo caso condicionada a las necesidades del servicio.

A fin de constatar el cumplimiento de la jornada de trabajo en las condiciones de flexibilidad horaria establecidas, es facultad de la Dirección de la empresa establecer los controles necesarios, por cualquiera de los procedimientos usuales, ya sea mediante reloj, firmas, y en general mediante sistemas informáticos definidos al efecto.

Cuando algún empleado se encuentre enfermo o no pueda asistir al trabajo por cualquier otra causa, deberá comunicarlo telefónicamente al Departamento de Personal a primera hora de la mañana y justificarlo ante la Dirección de la empresa.

Artículo 22. Vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se establece para todo el personal de la empresa un período de vacaciones de 25 días laborables de lunes a viernes, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero. Además de ello, el día 24 de diciembre.

Adicionalmente el 26 de diciembre o el Lunes de Pascua o siguiente día laborable si fuese festivo, y dos puentes que determinará cada Delegación en función del calendario de la respectiva Comunidad Autónoma, si bien la fecha de disfrute de uno de ellos deberá ser común para toda la empresa.

El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en 5 períodos dentro del año natural, siempre disfrutando como mínimo 13 días laborables dentro de los meses de julio y agosto y de común acuerdo con la Dirección de la empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.



Artículo 23. Interrupción de vacaciones por IT y maternidad.

Si durante el período de vacaciones el empleado fuera declarado en situación de Incapacidad Temporal dictaminada por la Seguridad Social o Maternidad no se computarán a efectos de disfrute de vacaciones los días que hubiere estado en dicha situación.

Para ello será condición inexcusable la comunicación a la Dirección de la empresa por medio de los partes de baja o justificantes documentales en el momento en que aquella se produzca. El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como de final de sus vacaciones, salvo que continúe en situación de IT o Maternidad. Los días correspondientes se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan la Dirección de la empresa y el trabajador.

Capítulo V. Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 24. Licencias y permisos.

El empleado, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente, con las siguientes mejoras o ampliaciones:

1. En caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día si es en la misma localidad o dos si es en localidad distinta.
2. En caso de enfermedad grave o defunción de ascendientes o descendientes en línea directa, o hermanos (todo ello en parentesco por consanguinidad), un día más.
3. Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento el permiso se amplía en 1 día, al que se sumará en su caso los de prestación de paternidad a cargo de la Seguridad Social regulados por el artículo 48 bis ET.

El personal de la empresa tiene derecho a obtener un permiso o licencia sin sueldo para asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración de la licencia podrá ser de hasta diez días, y la del permiso, de uno a tres meses.

La licencia de hasta diez días se concederá únicamente una vez cada año natural, si bien su disfrute podrá fraccionarse. El empleado que haya disfrutado del permiso de uno a tres meses a que se refiere el párrafo anterior, no podrá solicitarlo de nuevo hasta transcurridos dos años de servicio efectivo, contados desde la fecha de finalización del permiso anterior.

El derecho a librar durante una hora diaria en los nueve primeros meses de la vida de un hijo menor, se aplicará indistintamente a padres o madres que sean





cónyuges o convivientes, y no sufrirá reducción aunque se disfrute al principio o al final de la jornada de trabajo.

Como alternativa, los trabajadores podrán sustituir el descanso por lactancia, por un permiso retribuido de 15 días laborables disfrutados ininterrumpidamente a continuación del descanso por maternidad.

A los efectos de permisos retribuidos las parejas de hecho debidamente acreditadas, tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 25. Excedencias.

El empleado con un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Al cumplir el período de excedencia, el interesado que haya solicitado su reingreso tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en su grupo, nivel y perfil profesional y en su lugar de origen o, a su opción, en cualquier otro centro de trabajo de la empresa donde exista vacante.

Cuando coincida más de un empleado en expectativa de reincorporarse tras una excedencia, se concederá preferencia al que más tiempo lleve en dicha situación.

No podrá solicitarse nueva excedencia hasta haber cubierto, al menos, un nuevo período de cuatro años de servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En estos dos supuestos anteriores de excedencia especial, su disfrute podrá ser fraccionado y la reincorporación al puesto de trabajo al finalizar aquella se producirá de forma inmediata, y en el anterior lugar de trabajo.

Capítulo VI. Ingreso en la empresa.

Artículo 26. Ingresos.



La admisión de nuevo personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa. La representación legal de los trabajadores deberá recibir mensualmente información sobre el movimiento de altas y bajas y sobre la previsión de personal.

En las contrataciones de nuevo personal se dará preferencia a personas vinculadas anteriormente a la empresa por contratos de trabajo de naturaleza eventual o interina, siempre que a juicio de la Dirección de la empresa el aspirante reúna las debidas condiciones en cuanto a perfil del puesto a cubrir y antecedentes laborales.

La Dirección de la empresa dará la debida publicidad a la convocatoria de nuevos puestos de trabajo, con objeto de que pueda optar a ellos el personal de la empresa previa superación de las pruebas de aptitud.

Artículo 27. Período de prueba.

El trabajador que se incorpore a la empresa o que por promoción acceda a un puesto superior, realizará un período de prueba que tendrá la siguiente duración:

Técnicos titulados y personal comercial: Seis meses.

Personal no cualificado: Un mes.

Resto de personal: Tres meses.

El período de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo laboral, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral cuando se trate de nuevas incorporaciones, en cuyo supuesto cualquiera de las partes podrá acordar en cualquier momento unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por promoción no demuestren durante el período de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su grupo laboral y centro de procedencia.

Capítulo VII. Beneficios sociales.

Artículo 28. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado que tenga acreditado, cuando menos, un año de antigüedad en la empresa, ésta abonará a sus derechohabientes o





conviviente, en su caso, una indemnización equivalente a tres mensualidades de salario, tomando como base la última percibida por el fallecido incrementada con todos los conceptos inherentes a la misma.

Artículo 29. Seguro colectivo.

La empresa declara tener concertado un seguro colectivo con «Antares, Sociedad Anónima», para todo su personal que lo solicite, que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez. Durante la vigencia del Convenio la empresa abonará el 100% de su coste.

Artículo 30. Seguro de asistencia médica.

La empresa concertará para sus empleados un seguro de salud complementario del de la sanidad pública con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía, asistencia médica que cubra las siguientes prestaciones: Consultas de medicina general, consultas de médicos especialistas, maternidad, hospitalización, estancias en UVI y UCI, honorarios de cirujanos, ayudas y anestesistas durante el período de ingreso hospitalario, homeopatía prescrita por médico colegiado, ambulancia, oxigenoterapia (incluso a domicilio), psiquiatría y nuevas coberturas de medicina preventiva.

Todos los empleados que lo deseen podrán acogerse a dicho seguro cumplimentando a tal efecto el correspondiente boletín de inscripción, y bajo las siguientes condiciones:

En el ejercicio 2008 la Compañía abonará el 100% del importe de la prima de todos sus trabajadores, y además el 50 por 100 de la prima correspondiente al cónyuge e hijos de todos los trabajadores que así lo soliciten.

Para el ejercicio 2009 la Compañía abonará el 75 por 100 de la prima correspondiente al cónyuge e hijos de todos los trabajadores que así lo soliciten. Para el ejercicio 2010 y siguientes la Compañía abonará el 100 por 100 de la prima correspondiente al cónyuge e hijos de todos los trabajadores que así lo soliciten.

La condición de inscripción del cónyuge es que no esté asegurado en otra compañía de seguros pagada por la empresa en la que trabaje.

El trabajador deberá acreditar documentalmente la condición de cónyuge e hijos de los beneficiarios que designe. En ningún caso se aceptará la libertad de elección de compañía aseguradora por parte del empleado.

Artículo 31. Plan de Pensiones.

Los empleados con contrato indefinido, una vez superado, en su caso, el periodo



de prueba, y los temporales que tengan al menos dos años de antigüedad en la empresa, podrán adherirse voluntariamente al plan de pensiones de la Compañía, en la modalidad de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe. La empresa aportará el 4,51% de los conceptos salariales fijos y el trabajador aportará el 2,2% de los conceptos salariales fijos.

Este plan de pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento y será supervisado por su Comisión de Control.

Artículo 32. ATAM.

La empresa está adherida a la Asociación Telefónica para asistencia de Minusválidos. Las aportaciones de carácter mensual establecidas son: Aportación del trabajador: 0,2% de la retribución fija bruta anual.

Aportación de la empresa: 0,4% de la retribución fija bruta anual.

La adhesión de los trabajadores se efectuará por defecto, a falta de la petición expresa de aquellos empleados que no deseen la adhesión.

Artículo 33. Compensación por comida.

A partir de la firma del Convenio y durante el resto de su vigencia, cada empleado recibirá una compensación por comida por cada día de jornada partida efectivamente trabajado, satisfecha por la Empresa mediante ticket restaurante o por abono en nómina. Los importes diarios pagaderos en cada año de vigencia del convenio se expresan en la tabla adjunta.

Año	Ticket - Euros	En nómina - Euros
2008	8,50	7,23
2009	9,00	7,65

A partir del año 2010, se actualizarán las tablas antedichas conforme a los incrementos salariales pactados en el Convenio, desde el momento en que tal incremento se aplique y sin carácter retroactivo alguno, y siempre con el tope máximo de exención que la normativa fiscal aplique a los vales de comida. Los años en los que no se produzca incremento de la tabla porque la normativa fiscal no haya variado, se tendrán en cuenta a efectos de incremento cuando dicha normativa lo permita.

Los comerciales que venían percibiendo el importe correspondiente a media dieta diaria por razón de su actividad comercial habitual, dejarán de hacerlo al entenderse incompatible con la presente compensación por comida. La Empresa intentará la posibilidad de sustituir el derecho a percibir los tickets restaurante por un ticket guardería que se abonará por un importe mensual, pero con el



mismo criterio de devengo que los ticket de comida.

Artículo 34. Préstamos sobre salarios.

1. El personal, con su garantía personal y con más de un año de antigüedad en la empresa, que haya de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar de la empresa un crédito de cuantía no superior a cuatro mensualidades del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones e incentivos, etc.). La dirección de la empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

Su amortización se efectuará en dos años y en treinta plazos iguales, que serán deducidos directamente de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria.

Cuando se trate de empleados con contrato de duración determinada, la dirección de la empresa podrá optar entre limitar el importe del crédito a la suma de las amortizaciones que previsiblemente hayan de producirse, o conceder aquél por su importe máximo con el correlativo ajuste de la cuantía en cada plazo de amortización de forma que su cancelación coincida con la fecha de finalización prevista del contrato de trabajo.

En todo caso, cuando un empleado beneficiario de un crédito de esta naturaleza cause baja en la empresa por cualquier motivo antes de haber amortizado íntegramente aquél, la empresa podrá detraer de su liquidación y/o indemnización el importe equivalente a la parte no amortizada.

Las solicitudes de estos créditos serán tramitadas a través de la Dirección de la empresa, por el conducto reglamentario, y su concesión se llevará a efecto por orden de antigüedad de las solicitudes. No obstante ello, en casos excepcionales podrá instrumentarse un procedimiento sumario.

Sólo podrá concederse un máximo de 40 créditos por año de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce meses del período.

2. El personal comercial, con su garantía personal, previa justificación documental de la compra, podrá solicitar un anticipo de cuantía equivalente a seis mensualidades brutas para adquisición de vehículo y siempre que el mismo sea necesario para el desarrollo de su actividad de ventas.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo anticipo en tanto no haya amortizado plenamente otro anterior ni, salvo causas excepcionales y de fuerza mayor, hasta tanto no hayan transcurrido seis meses de la amortización del anterior.

La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores de



la concesión y denegación de créditos, por si en este último supuesto y a juicio de la representación social fuera procedente una reconsideración del expediente.

Artículo 35. Trabajadores incapacitados o disminuidos.

Todo empleado afecto de capacidad disminuida, formalmente declarada, podrá ser dedicado a actividad distinta a la de su puesto laboral de origen, adecuada a su aptitud, respetándosele el salario que tuviera acreditado antes de pasar a la nueva situación, siempre que aquél fuera superior.

Artículo 36. Incapacidad Temporal.

Cuando un empleado sea declarado en esta situación, la empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución que viniera percibiendo el interesado en lo que se refiere a los conceptos salariales de cuantía fija y vencimiento mensual, según la base de cotización del mes anterior.

Para el abono de los complementos consignados en el párrafo anterior, será requisito inexcusable la presentación de los partes de baja, de confirmación y de alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales. La Dirección de la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la supresión automática del pago del complemento al que este artículo se refiere.

Artículo 37. Fondo de Ayuda.

Cada año de vigencia de Convenio el Comité de Empresa hará una propuesta de destino y gestión del fondo que será sometida a la aprobación de la Empresa. El importe de este fondo será de 10.000 euros.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 38. Formación.

Las partes hacen manifestación de su mutuo y común interés por potenciar la formación profesional de todos los integrantes de la empresa, como vehículo para una mejora de la productividad a través de la actualización constante y permanente de la capacitación laboral de los empleados.

A cuyo efecto, se establecen las siguientes medidas:

1. Cualquier trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a



una preferencia en orden a elegir turno de trabajo (si tal es el régimen imperante en su área) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo al objeto de hacerla compatible con su asistencia a cursos de formación profesional, diseñados o promovidos por la Dirección de la empresa.

2. En los dos casos contemplados en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de los oportunos certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de asistencia de forma reiterada conllevará la pérdida de los beneficios que en los anteriores apartados se establecen.

3. Todo empleado tendrá la obligación de asistir a los cursos de formación que organice la Dirección de la empresa, siempre que sea convocado al efecto.

4. La Dirección de la empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los cursos aplicados a formación durante el ejercicio económico.

5. Dentro de la comisión de seguimiento del Convenio, podrá constituirse en el seno de la empresa un Comité de Formación, cuyo número y composición designará libremente la Dirección de la empresa y del que habrán de formar parte dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores. La misión de este Comité de Formación será la de asesorar y garantizar una visión global de conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los empleados a los cambios tecnológicos.

Capítulo IX. Protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 39.

I. Prevención de riesgos laborales: El trabajador tiene derecho a la protección eficaz de su integridad física y a la adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

En función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa y al amparo de lo previsto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la Dirección de

la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan conjuntamente la adhesión con el resto de las empresas del Grupo Telefónica que así lo hubieran decidido, al Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones que desarrollarán estos Servicios Mancomunados corresponderán a las disciplinas de salud laboral, psicología de la prevención, ergonomía, seguridad e higiene y control de absentismo.

II. Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros de los representantes de personal o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

La Dirección de la empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Comité de Seguridad y Salud: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Comité estará integrado por los Delegados de Prevención, de un lado, y por tres miembros designados por la Dirección de la empresa, de otro lado. Sus competencias serán las siguientes:

- a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos;
- b) promover todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mayor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

III. Reconocimientos médicos: Todo el personal que se incorpore a la empresa será objeto de un reconocimiento médico previo. Todos los trabajadores de la empresa podrán someterse a un reconocimiento médico anual, que la empresa facilitará. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X. Régimen disciplinario.



Artículo 40. Faltas laborales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves:

- a) Hasta 3 faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a 10 minutos e inferior a 45.
- b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.
- c) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- d) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.
- e) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.
- f) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.
- g) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.
- h) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la Empresa.

2. Faltas graves:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad injustificadas en un período de 30 días naturales.
- b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en el período de treinta días.
- c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.
- d) Simular por una sola vez, la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio.
- f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.
- g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.





h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la empresa.

j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de 30 días naturales.

k) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en la que la actividad lo requiera.

3. Faltas muy graves:

a) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo en un período de 60 días naturales.

b) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte del trabajador ante los clientes, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de la Compañía o de sus integrantes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.





m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa.

n) El abuso de autoridad: la comisión por parte de un jefe o de un trabajador de superior puesto a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

o) El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

A fin de adaptar permanentemente el presente catálogo de faltas y posibilitar que se configure como un instrumento adecuado para garantizar la convivencia con colaboradores, jefes y compañeros de trabajo, y de lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u opinión, se establecerán los cauces necesarios para que los trabajadores puedan proponer a través de sus representantes nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 41. Sanciones.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días.

b) Apercibimiento por escrito de despido.

c) Traslado forzoso a distinta localidad.

d) Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Todas las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador sancionado, informando de tal circunstancia al Comité.

Capítulo XI. Representación social.

Artículo 42. Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros.

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de cada centro de trabajo al Comité de Centro, Delegados de Personal o Comité de Empresa en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo.

Se reconoce como órgano representativo y unitario de los intereses colectivos que afecten a la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de la empresa, al Comité Intercentros. En este sentido, el Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y especialmente la de negociar Convenios Colectivos y medidas de dimensionamiento de la plantilla.

Dicho Comité Intercentros estará integrado por un máximo de trece miembros, que serán designados por los representantes legales de los trabajadores de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, Comités de Centro y Delegados de Personal. En su composición se guardará, en su caso, la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros tendrá derecho a solicitar y recibir de la Dirección de la empresa información y, en su caso, documentación sobre las siguientes cuestiones:

- a) Evolución del sector en el que la empresa ejerce su actividad principal.
- b) Previsión de ventas y nivel de cobertura de las mismas durante el ejercicio.
- c) Evolución probable del empleo de la empresa.
- d) Balance y cuenta de resultados de cada ejercicio y, previa justificación de su



necesidad, cualquier otra información que con carácter excepcional se precise.

Serán derechos de los representantes legales de los trabajadores, además de los que en cada momento establezca la legislación vigente, los siguientes:

1. Información directa a los trabajadores del centro de trabajo, durante la jornada laboral, sobre los asuntos de interés general para un grupo laboral o para el propio centro de trabajo.
2. Los miembros del Comité Intercentros disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de cualquiera de sus funciones.
3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a acumular en uno o varios de ellos el tiempo concedido para el ejercicio de sus funciones, pero sin rebasar en ningún caso el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
4. Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asamblea de todos los empleados afectos al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de trabajadores que represente como mínimo al 33 por 100 de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de 10, remuneradas.
5. Facilidad de comunicación entre los representantes legales de los trabajadores y de éstos con sus representados, en lo relativo a utilización de fax, teléfono, correo y fotocopidora.

Capítulo XII. Jubilación.

Artículo 43. Jubilación Obligatoria.

Se establece para los empleados de Telefónica Servicios de Música SAU, la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

El establecimiento de esta edad de jubilación para los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y el sostenimiento del empleo, así como la contratación de nuevos trabajadores como objetivos coherentes de la política de empleo.

Artículo 44. Incentivo para el anticipo de la Jubilación.

Todos los empleados que anticipen su jubilación respecto de la edad establecida para la jubilación ordinaria en la legislación de carácter general, y que tengan





acreditada una antigüedad mínima de diez años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad equivalente al triple del importe bruto mensual de los conceptos de naturaleza salarial de carácter fijo y vencimiento mensual del interesado, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- a) A los sesenta y dos años, el 100 por 100.
- b) a los sesenta y tres años, el 80 por 100.
- c) a los sesenta y cuatro años, el 60 por 100.

Los topes de edad establecidos en el párrafo anterior se entienden referidos a la edad ordinaria de jubilación establecida en sesenta y cinco años en el momento de aprobarse el presente Convenio Colectivo, por lo que en caso de que dicha edad sufriera modificación en el futuro aquéllos serían objeto de la correspondiente adaptación de forma automática.

Capítulo XII. Disposición transitoria primera. Inclusión de complementos suprimidos en salario.

A partir de la firma del presente Convenio, quedan suprimidos de la estructura retributiva del convenio los siguientes complementos: Ayuda Familiar.

Locomociones. Plus de Residencia. Complemento de Antigüedad. Quebranto de moneda. Plus Lineal. Complemento Salarial.

Todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo estos complementos a la fecha de firma del Convenio, dejarán de hacerlo y verán integrado su importe en su salario total (salario base + complemento personal).

Anexo 1. Régimen de comisiones, incentivos y bonus.

I. Comisiones

1. Comisiones de servicio: Para todos los servicios que actualmente comercializa la Empresa, se fija una comisión de 1,5 cuotas mensuales sobre el valor neto de los servicios o equipos, una vez deducidos los impuestos, cánones, financiación, descuentos autorizados.

En el caso de que la Dirección de la empresa acometiera la comercialización de nuevos productos y/o su mantenimiento, las comisiones a percibir por los vendedores en relación con los mismos deberán ser objeto del oportuno acuerdo entre las partes.

Las migraciones, entendidas como «el traslado de conectividad de un servicio de ambientación a otro distinto» no devengarán comisión alguna, salvo casos excepcionales donde la actividad comercial sugiera una migración como



operación de extraordinaria rentabilidad, en cuyo caso se estudiarán uno a uno de cara a una posible retribución especial de cada una de estas operaciones.

2. Cuotas de Conexión: Devengarán una comisión del 10% del PVP según tarifas vigentes en el momento de la venta, sin que se devengue cantidad alguna en el caso de aplicarse descuentos al cliente.

3. Ventas de Megafonía y Equipos: Anualmente se fijará un objetivo de ventas, así como el margen medio que debe tener cada venta que se realice; e igualmente se fijará el plan operativo de cobros, como objetivo para cada año.

Según esto, se establecen las comisiones sobre la venta de megafonía y de equipos, teniendo en cuenta dos parámetros: El margen de venta unitario por contrato realizado, y como calidad de la venta el cobro del mismo.

Se entiende por margen de venta, el precio de venta menos los impuestos vigentes en cada momento, menos coste de material, menos coste de instalación, y menos descuentos autorizados y financiación.

Se entiende como venta al contado, la que se realice sin descuento y con las siguientes condiciones de cobro:

- 1) mediante talón o cheque por el total del importe en el momento de la contratación;
- 2) mediante talón o cheque por el 20 por 100 del importe y resto mediante efecto aceptado a treinta días fecha contrato, entregados ambos también en el momento de la contratación;
- 3) mediante talón o cheque por el 20 por 100 del importe y resto mediante efectos aceptados con la financiación de la empresa, según normas establecidas, y entregado todo ello también en el momento de la contratación;
- 4) mediante «leasing» o «renting» concertado y documentado en el momento de la contratación.

Se establecen los siguientes porcentajes de comisión, en función de los parámetros descritos:

Margen sobre venta - Porcentaje	Porcentaje comisión sobre la venta total con cobro parcial o sin cobro al contado	Calidad de venta: Porcentaje comisión sobre la venta total, con cobro por factura domiciliada bancariamente a fecha de instalación	Calidad de venta: Porcentaje comisión sobre la venta total, con cobro de la totalidad al contado
---------------------------------	---	--	--

18 >	0	0	0
18,00	1,75	2,25	2,75
20,00	2,75	3,25	3,75
21,00	3,75	4,55	5,35
22,00	4,75	5,80	6,85
23,00	6,40	7,90	9,40
24,00	6,90	8,40	9,90
25,00	7,40	8,90	10,40
26,00	7,90	9,40	10,90
27,00	8,40	9,90	11,40
28,00	8,90	10,40	11,90
29,00	9,40	10,90	12,40
30,00	9,90	11,40	12,90
30 <	10,75	12,25	13,75

4. Venta de Equipamiento Gestor de Contenidos Multimedia: Se devengará una comisión del 10% del margen de venta.

5. Devengo de Comisiones: El devengo de Comisiones se producirá a la fecha de instalación o entrega del servicio o equipo y estará condicionado a la permanencia en alta del contrato por un mínimo de seis meses.

Procederá el descuento de la comisión devengada cuando la venta sea declarada incobrable por la empresa o se anule. Así mismo las variaciones de materiales de los pedidos (aumentos o devoluciones), harán que se recalcule totalmente la comisión de ese pedido.

6. Promociones especiales: Con independencia de las comisiones e incentivos fijados en este Convenio, podrán establecerse campañas de promoción especial para determinadas líneas de productos, zonas geográficas, temporadas o equipos, tendentes a lograr los más óptimos resultados de venta. Sus características y condiciones serán fijadas en cada caso por la Dirección de la empresa.

II. Incentivos mensuales.

Las cuantías reflejadas en los apartados siguientes en concepto de incentivos, se revalorizarán cada año en la cuantía señalada en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

1. Red de Venta Directa:

a) Incentivo por mantenimiento de la facturación de la cartera de clientes asignada en cada momento. Cada primero de mes se comparará la cuota de



servicio facturable de la cartera asignada al empleado, con la del mes anterior, y en el caso de ser igual o superior se abonará ese mes un incentivo por importe de 600 €.

No se tendrán en cuenta las bajas por quiebra, cese de negocio o fuerza mayor.

b) Incentivo por crecimiento neto de facturación de la cartera de clientes asignada en cada momento: se abonarán 400 € cada mes en que la cuota de servicio facturable neta de la cartera del empleado sea superior a la del mes anterior, en el 50% de su objetivo individual mensual de facturación por nueva contratación, establecido por la empresa.

Aunque no se cumpla la condición anterior, también se abonará dicho importe, en el caso de que dicha cuota facturable sea superior a la de la cartera inicial del año, o del momento en que se asigne cartera, mas el 50% de su objetivo individual mensual acumulado.

2. Red de Venta de Terceros Canales:

a) Incentivo por mantenimiento de distribuidores activos: se abonará por importe de 400 € cada mes en que el empleado logre que todos los distribuidores de la cartera asignada por la empresa en cada momento cumplan con los criterios de actividad que permitan considerarlos «distribuidores activos».

El concepto de «distribuidor activo» será determinado por la Empresa en cada ejercicio.

b) Incentivo por crecimiento neto de la facturación de la cartera de distribuidores asignada en cada momento: se abonarán 600 € cada mes en que la cuota de servicio facturable neta de la cartera del empleado sea superior a la del mes anterior, en el 50% de su objetivo individual mensual de facturación por nueva contratación, establecido por la empresa.

Aunque no se cumpla la condición anterior, también se abonará dicho importe, en el caso de que dicha cuota facturable sea superior a la de la cartera inicial del año, o del momento en que se asigne cartera, más el 50% de su objetivo individual mensual acumulado.

III. Bonus anual.

Se devengará un bonus anual por importe máximo de 21.000 €, por cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por la empresa, de acuerdo con el procedimiento que se detalla a continuación:

1. La empresa señalará en cada ejercicio un % del bonus anual ligado al exceso de cumplimiento del objetivo de venta de servicios, que tendrá un peso mínimo



del 75% y un máximo del 90%.

Se abonará un % de cumplimiento de este bonus igual al doble del exceso de venta sobre objetivos, que haya logrado el empleado, hasta alcanzar el total señalado para este % de bonus. 2. El porcentaje restante hasta cubrir el 100% del bonus anual se devengará de acuerdo con los criterios que señale la empresa en cada ejercicio.

La cuantía anual máxima del bonus se revalorizará cada año en la cuantía señalada en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

IV. Casos especiales.

No se aplicará el sistema de comisiones, incentivos y «bonus» señalado en el presente anexo en los casos que a continuación se relacionan:

1. Las ventas de cualquier cliente que se realicen a través de la organización central de la empresa, su Dirección o Directores de zona o de proceso, y sin intervención de la red comercial. Tales ventas no devengarán comisión alguna ni se computarán a efectos de incentivos o bonus.

2. Las operaciones realizadas por o a través de cualquier distribuidor con el que medie acuerdo directo realizado a través de la organización central de la empresa, su Dirección o Directores de zona o de proceso, y sin intervención de la red comercial. En este caso la posibilidad de devengo de comisiones y su asignación será facultad de la empresa, así como su cómputo a efectos de incentivos o bonus.

Representantes de la empresa:

José María Borja Pérez.

Cristóbal Bujalance Pastor.

Marta Martínez Molinero.

Antonio Santacruz Carmona.

Santiago Carrero Bosch.

Representantes de los trabajadores:

Francisco Javier del Castillo García.

Luis Miguel López Corregidor.

Carlos Neila López.





Andalucía

Telefónica Iot & Big Data Tech, S.A. (Antes Telefónica On The Spot Services, SAU.)

BOE 70, 15 de julio del 2008

Página 29 de 29

David Pro Sanz.

Valentín Suárez Mojón.

Representante sindical por CC.OO.: Marco Antonio Espinosa Espinosa.

